

Zarządzenie Nr 130/2009

Burmistrza Miasta Czeladź

z dnia 16 czerwca 2009 r.

w sprawie wprowadzenia regulaminu wynagradzania pracowników w Urzędzie Miasta w Czeladzi

Na podstawie art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. Nr 223, poz. 1458), w związku z art. 77² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.) oraz § 9 Regulaminu Organizacyjnego wprowadzonego Zarządzeniem Nr 108/2009 Burmistrza Miasta Czeladź z dnia 21 maja 2009 roku

zarządzam, co następuje:

§ 1.

Wprowadzam regulamin wynagradzania pracowników w Urzędzie Miasta w Czeladzi stanowiący załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2.

Wykonanie zarządzenia powierzam Sekretarzowi Miasta Czeladź.

§ 3.

1. Traci moc zarządzenie Nr 260/2005 Burmistrza Miasta Czeladź z dnia 13 października 2005 r. w sprawie ustanowienia Regulaminu Premiowania pracowników zatrudnionych na stanowiskach pomocniczych i obsługi.
2. Traci moc zarządzenie Nr 234/2004 Burmistrza Miasta Czeladź z dnia 26 listopada 2004 r. w sprawie ustalenia zasad i sposobu nagradzania pracowników zatrudnionych w Urzędzie Miasta Czeladź.

§ 4.

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 1lipca 2009r.

Burmistrz
mgr inż. Marek Mrozowski

**Regulamin wynagradzania pracowników
w Urzędzie Miasta Czeladź**

I. Przepisy wstępne

§ 1

1. Regulamin wynagradzania, zwany dalej regulaminem określa:
 - a. wymagania kwalifikacyjne pracowników,
 - b. szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego,
 - c. warunki przyznawania nagród innych niż nagroda jubileuszowa,
 - d. warunki i sposób przyznawania dodatków: funkcyjnego i specjalnego.
2. Regulamin dotyczy pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

§2

Ilekróć w regulaminie jest mowa o:

- a. Burmistrzu – oznacza to Burmistrza Miasta Czeladź,
- b. pracowniku – oznacza to osobę zatrudnioną w Urzędzie Miasta Czeladź na podstawie umowy o pracę,
- c. Urzędzie – oznacza to Urząd Miasta Czeladź.

II. Wymagania kwalifikacyjne

§3

1. Wprowadza się szczegółowe wymagania kwalifikacyjne pracowników zgodnie z załącznikiem nr 1 do regulaminu.
2. W pozostałym zakresie obowiązują wymagania kwalifikacyjne ustalone zgodnie z obowiązującymi przepisami.

III. Szczegółowe warunki wynagradzania

§4

1. Pracownikowi przysługuje:
 - a. wynagrodzenie zasadnicze stosowane do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych określone zgodnie z załącznikiem Nr 1 do Regulaminu.
 - b. dodatek za wieloletnią pracę, nagroda jubileuszowa, jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy na zasadach określonych w odrębnych przepisach.
 - c. dodatkowe wynagrodzenie roczne – na zasadach określonych w odrębnych przepisach.
 - d. dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i nocnych (na wniosek pracownika), zgodnie z przepisami Kodeksu Pracy.
 - e. odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie i zasadach określonych w odrębnych przepisach.
 - f. wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy na podstawie i zasadach określonych w art.92 Kodeksu Pracy.
 - g. świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa na zasadach określonych w odrębnych przepisach.
 - h. nagroda na zasadach określonych w § 5 regulaminu.
2. Pracownikom zatrudnionym na kierowniczych stanowiskach urzędniczych przysługuje dodatek funkcyjny zgodnie z załącznikiem nr 2 do regulaminu.
3. Pracownikom, którzy są zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy, wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia przysługują proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.
4. Z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunki wykonywania pracy pracownikowi może być przyznany dodatek specjalny, w wysokości adekwatnej do wynagrodzenia za wypełnienie tych dodatkowych obowiązków lub zadań, z uwzględnieniem ich ilości oraz potrzebnych do ich wykonywania kwalifikacji w kwocie nie przekraczającej 40 % łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika. Dodatek specjalny przyznaje się na czas określony, a w indywidualnych przypadkach także na czas nieokreślony.

§5

Wprowadza się stawki wynagrodzenia pracowników, zgodnie z załącznikiem nr 1 do regulaminu.

IV. Warunki przyznawania nagród

1. Tworzy się fundusz nagród pracowników w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, z przeznaczeniem na nagrody za osiągnięcia w pracy zawodowej.
2. Nagroda może być przyznana za:
 - a) wprowadzenie zmian organizacyjnych skutkujących polepszeniem działalności jednostki,
 - b) usprawnienie obsługi klientów jednostki,
 - c) szczególne osiągnięcia w pracy,
 - d) podnoszenie jakości i wydajności pracy.

3. Nagrody mają charakter uznaniowy i ich wysokość nie jest uzależniona od okresu zatrudnienia pracownika.
4. Decyzje o przyznaniu nagrody podejmuje Burmistrz:
 1. dla Sekretarza Miasta i Zastępców Burmistrza
 2. dla Kierowników Wydziałów w Urzędzie oraz pracowników zatrudnionych w Urzędzie na samodzielnych stanowiskach pracy po rozpatrzeniu umotywowanego wniosku Sekretarza i Zastępcy Burmistrza
 3. dla pozostałych pracowników na uzasadniony wniosek Kierowników Wydziałów.
5. Burmistrz ma prawo przyznać nagrody poszczególnym pracownikom bez wniosku, o którym mowa w ust. 3 pkt 3.

**Wymagania kwalifikacyjne oraz minimalne i maksymalne stawki wynagrodzenia zasadniczego
pracowników Urzędu.**

I. Kierownicze stanowiska urzędnicze

Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Minimalny i maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego w złotych
	Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy (w latach)	
Sekretarz Gminy	wyższe	4	2000-6000
Kierownik Urzędu Stanu Cywilnego	według odrębnych przepisów		1900-4700
Zastępca Kierownika Urzędu Stanu Cywilnego	wyższe ¹	4	1600-4400
Kierownik Wydziału	wyższe ¹	5	1800-4700
Audytór wewnętrzny	Według odrębnych przepisów		1800-4700
Zastępca Kierownika Wydziału	wyższe ¹	4	1600-4400

II. Stanowiska urzędnicze

Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Minimalny i maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego w złotych
	Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy (w latach)	
Główny specjalista	wyższe ¹	4	1500-4000
Główny specjalista ds BHP	Według odrębnych przepisów		1500-4000
Inspektor	wyższe ¹	3	1500-3700
Starszy specjalista	wyższe ¹	3	1450-3700
Starszy specjalista ds	Według odrębnych przepisów		1450-3700

BHP			
Podinspektor	wyższe ¹	-	1400-3300
	średnie ¹	3	
Specjalista	średnie ²	3	1400-3300
Specjalista ds. BHP	według odrębnych przepisów		1400-3300
Samodzielny referent	średnie ²	2	1350-2900
Referent prawny	wyższe prawnicze	-	1300-2900
Referent prawno - administracyjny	wyższe prawnicze lub administracyjne	-	1300-2900
Referent	średnie ²	2	1350-2500
Młodszy referent	średnie ²	-	1300-2300

III. Doradcy i asystenci

Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Minimalny i maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego w złotych
	Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy (w latach)	
Doradca	wyższe	5	2000-5000
Asystent	średnie	-	1450-3000

IV. Stanowiska pomocnicze i obsługi

Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Minimalny i maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego w złotych
	Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy (w latach)	
Pracownik I stopnia wykonujący zadania w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych	średnie	3	1400-2800
		2	1350-2400
		-	1300-2300

Pracownik II stopnia wykonujący zadania w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych	wyższe	3	1500-3600
	wyższe	-	1450-3300
Pomoc administracyjna	średnie ²	-	1140-2000
Konserwator	zawodowe ⁴	-	1300-2300
Robotnik gospodarczy	podstawowe ³	-	1180-2000
Sprzątaczką	podstawowe ³	-	1140-1800
Kierowca autobusu	wg odrębnych przepisów		1400-2500

V. Stanowiska w Straży Miejskiej

1. Kierownicze stanowiska urzędnicze

Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Minimalny i maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego w złotych
	Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy (w latach)	
Komendant Straży	wyższe ¹	5	1800-4700
Zastępca Komendanta Straży	wyższe ¹	4	1700-4400

2. Stanowiska urzędnicze

Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Minimalny i maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego w złotych
	Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy (w latach)	
Starszy Inspektor	wyższe ¹	3	1500-3600
	średnie ²	6	
	wyższe ¹	2	1500-3400

Inspektor	wyższe ¹	2	1500-3400
	średnie ²	5	
Młodszy Inspektor	wyższe ¹	-	1450-3200
	średnie ²	3	
Starszy strażnik	średnie ²	3	1400-3100
Strażnik	średnie ²	2	1350-2900
Młodszy strażnik	średnie ²	1	1300-2600
Aplikant	średnie ²	-	1250-2200

1. Wyższe odpowiedniej specjalności umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych i kierowniczych stanowisk urzędniczych stosowanie do opisu stanowiska,
2. Średnie o profilu ogólnym lub zawodowym umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych i kierowniczych stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.
3. Podstawowe i umiejętność wykonywania określonych czynności,
4. Zasadnicze zawodowe umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku.

Wysokość dodatku funkcyjnego

Stanowisko	Kwota dodatku
Sekretarz Gminy	Do 200 % najniższego wynagrodzenia zasadniczego
Kierownik Urzędu Stanu Cywilnego	Do 160 % najniższego wynagrodzenia zasadniczego
Zastępca Kierownika Urzędu Stanu Cywilnego	Do 100 % najniższego wynagrodzenia zasadniczego
Kierownik Wydziału	Do 160 % najniższego wynagrodzenia zasadniczego
Zastępca Kierownika Wydziału	Do 140 % najniższego wynagrodzenia zasadniczego
Komendant Straży	Do 160 % najniższego wynagrodzenia zasadniczego
Zastępca Komendanta Straży	Do 140 % najniższego wynagrodzenia zasadniczego
Audytór wewnętrzny	Do 160 % najniższego wynagrodzenia zasadniczego